1B

5. La période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La loi n° 2008-596, du 25 juin 2008, a donné suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en introduisant des dispositions spécifiques à la période d'essai dans le Code du travail (C. trav., art. L. 1221-17 à L. 221-26).

Désormais, la nature juridique et les modalités applicables en période d'essai résultent donc des dispositions légales et conventionnelles.

A. ➤ Nature juridique

La période d'essai ne se présume pas et si les parties n'y font pas expressément référence dans le contrat, elle n'existe pas.

Lorsqu'elle existe, elle fait partie intégrante du contrat de travail et les obligations réciproques des parties sont de plein droit applicables dès le premier jour d'exécution (salaire minimum conventionnel, avantages sociaux) (Cass. soc., 17 décembre 1996).

Dans la profession du bâtiment, les partenaires sociaux ont prévu et aménagé la possibilité pour l'employeur de recourir à la période d'essai :

- CCN ouvriers, art. II-4 ;
- CCN ETAM, art. 2.3 ;
- CCN cadres, art. 2.3.

B. ➤ Durée de la période d'essai

1) Dispositions légales

La durée maximale fixée par la loi pour la période d'essai initiale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit (ce qui est le cas pour le bâtiment).

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Notez-le :

Les dispositions légales sont impératives et les accords de branches, qui prévoient des périodes d'essai plus courtes, restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009 et devront être renégociés ou confirmés. C'est le cas pour la CCN des ouvriers et des IAC.

2) Dispositions conventionnelles applicables jusqu'au 30 juin 2009

Pour les **ouvriers**, le texte conventionnel affiche une durée maximale de 3 semaines, ce qui signifie que l'employeur ne peut pas renouveler la période d'essai (sauf s'il a fixé une durée initiale inférieure à 3 semaines et que le renouvellement ne porte pas la durée totale de la période d'essai à plus de 3 semaines), ni convenir d'une durée plus longue (Cass. soc., 5 mars 1997).

Pour les **ETAM**, la convention collective nationale prévoit :
- une durée de 2 mois pour les employés ;
- une durée de 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- la possibilité de renouveler une fois pour la même durée.

Lorsque l'employeur utilise la possibilité de renouvellement, un délai de prévenance de 8 jours calendaires est prévu.

Pour les IAC, la convention prévoit une période d'essai de 3 mois, renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimal de 8 jours calendaires. La durée maximale de la période d'essai est donc de 6 mois.

Notez-le :

Dans le bâtiment, les durées de préavis sont plus courtes pour les ouvriers et les IAC, et les partenaires sociaux doivent renégocier pour choisir de réaménager les durées ou pour les confirmer, avec des avenants d'une date postérieure à la loi du 25 juin 2008.

S'il y a suspension de la période d'essai pour cause de maladie, d'accident ou de congés annuels (ex. : fermeture de l'entreprise en été, alors que l'ETAM a été embauché au 1er juillet avec une période d'essai de 3 mois), la durée est prolongée d'autant (Cass. soc., 29 mai 1986, 27 novembre 1995 et 5 mars 1997).

La convention collective des ouvriers a prévu le cas particulier du contrôle des aptitudes et des connaissances de l'ouvrier, en autorisant l'employeur à lui faire passer une épreuve préalable à la prise d'effet du contrat (CCN ouvriers, art. II-2).

La durée de l'épreuve préalable est limitée à une journée.

C. ➤ Décompte de la durée

Les périodes d'essai exprimées en semaines (CCN ouvriers) ou en mois (CCN ETAM et IAC) se décomptent en semaines civiles ou en mois calendaires (Cass. soc., 4 février 1993).

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette durée de plus de la moitié.

Exemple :

Un étudiant en conduite de travaux fait un stage d'étude de 6 mois et est embauché comme IAC dans la même entreprise. Celle-ci aura intérêt à prévoir le renouvellement de la période d'essai dans le contrat d'embauche pour disposer d'un délai de 6 mois / 2 = 3 mois, sinon la période d'essai sera de : 3 mois / 2 = 1,5 mois.

D. ➤ Rupture de la période d'essai

La particularité de la période d'essai est que, pendant cette période, les deux parties ont la possibilité de résilier le contrat sans motifs ni procédure.

La loi du 25 juin 2008 impose des délais de prévenance variant selon la partie qui a l'initiative de la rupture et selon la durée de la présence du salarié dans l'entreprise.

1) Dispositions légales

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut pas être inférieur à :

- 24 heures pour une présence de 1 à 7 jours ;
- 48 heures pour une présence entre 8 et 30 jours ;
- 15 jours après une présence de 1 mois ;
- 1 mois après une présence de 3 mois.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, l'employeur est prévenu dans un délai de :

- 24 heures pour une présence de 1 à 7 jours ;
- 48 heures pour une présence supérieure à 8 jours.

2) Dispositions conventionnelles

Les conventions collectives des ETAM et des IAC de la profession ont aménagé le principe de la rupture sans préavis en instaurant un délai de prévenance **réciproque** à la cessation des relations contractuelles.

Pour les **ETAM**, après le 1er mois d'essai, la rupture peut intervenir sous respect d'un préavis réciproque de 2 semaines.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, l'ETAM bénéficiera de 2 heures par jour ouvrable de la période d'essai restant à courir pour rechercher un nouvel emploi (soit 2,5 jours ou 5 demi-journées pour 2 semaines de préavis). Ces heures sont rémunérées (article 2.3 de la CCN).

Pour les **IAC**, la durée du préavis réciproque est de 2 semaines après le 1er mois de la période d'essai.

Lorsque c'est l'IAC qui rompt la période d'essai, il n'y a pas d'heures de recherche d'emploi pendant le préavis de démission.

Quand c'est l'employeur qui rompt la période d'essai, l'IAC a le droit de s'absenter pour recherche d'emploi (voir chapitre 5F 1).

Notez-le :

Les dispositions conventionnelles sont plus contraignantes que la loi pour le salarié ETAM ou IAC qui souhaite partir au cours de la période d'essai. Donc, les ETAM et IAC peuvent partir sous un délai de 48 heures maximum en période d'essai. Et les ouvriers qui n'avaient pas de préavis de départ pendant leurs 3 semaines de période d'essai doivent respecter un préavis de 24 à 48 heures.

Social Bâtiment - © Éditions Tissot - Août 2008

Social Bâtiment

Gagnez du temps et simplifiez-vous la gestion de vos salariés avec la référence du secteur depuis 35 ans

Vos avantages

- **Appliquez facilement la réglementation sociale du bâtiment :** vous disposez de toutes les spécificités de votre secteur et de données actualisées très régulièrement
- **Accédez rapidement à vos informations :** finies les recherches fastidieuses dans différentes sources !
- **Répondez simplement** aux questions de vos salariés

@ Support Internet
Support papier

Voir la fiche produit en ligne

Le guide

Un véritable mode d'emploi pratique pour vous simplifier la gestion du personnel
Depuis 35 ans, le guide Social Bâtiment bénéficie d'un savoir-faire unique. Il traite de tous les sujets relatifs à la vie du contrat de travail dans le Bâtiment. Il fait référence aux dispositions générales du Code du travail, du Code de la Sécurité Sociale, s'appuie sur des cas de jurisprudence et intègre toutes les spécificités des conventions collectives nationales du Bâtiment. Grâce aux commentaires, aux explications, au langage simple utilisé, aux formulaires et à l'index de 3.000 mots-clés, vous gérez facilement vos salariés.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 12 mises à jour par an directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés.
• Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 4 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 18 X 21 cm. Environ 1.300 pages. Index de 3.000 mots-clés.

@ Vos conventions collectives

Accédez pendant 1 an à 4 conventions collectives de votre choix en intégralité et à jour parmi les 385 disponibles.

@ Les salaires minimaux

Retrouvez les salaires minimaux par région et à jour pour les ouvriers, ETAM et cadres.

@ Les modèles personnalisables

Retrouvez tous les modèles directement personnalisables et imprimables.

Les lettres d'actualité

Chaque mois tous les chiffres clés et l'actualité du Bâtiment
Retrouvez dans "Batisocial actualités" les salaires minimaux et indemnités par région, l'actualité sociale, des témoignages de professionnels, les derniers textes de jurisprudence…

• 10 lettres d'actualité par an. 16 pages.

Le Code du travail en intégralité

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

@ Les chiffres et indicateurs clés actualisés

Consultez en accès illimité : les données sociales (SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes…), les aides à l'emploi et le calendrier des obligations sociales.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres…

Pour 1 an d'abonnement	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Le guide	@	@
Les mises à jour	@	@
Vos conventions collectives	@	@
Les salaires minimaux	@	@
Les modèles personnalisables	@	@
Les lettres d'actualité « Batisocial »		
Le Code du travail	@	@
Les chiffres et indicateurs clés	@	@
Les e-news Tissot	@	@
Prix	**299,50 € HT**	**240,00 € HT**
Référence	BP0E	BP0W

Au terme de cette période, vous pourrez bénéficier d'un réabonnement d'un an au tarif indicatif de 22 € HT par mois.

SOMMAIRE DE LA PUBLICATION
(susceptible de modifications)

1 Conclusion de la relation de travail
2 Exécution du contrat de travail
3 Les suspensions du contrat de travail
4 Montant et paiement de la rémunération
5 La rupture du contrat de travail
6 Assiette des cotisations dans le Bâtiment - Cotisations sur salaire - Exonérations de cotisations et aides à l'embauche
7 La santé et la sécurité au travail
8 Les relations avec les organismes sociaux - Les voies de recours contre leurs décisions
9 Contrôle du travail
10 Le régime de protection sociale des professions indépendantes

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : **Social Bâtiment**

Choisissez votre offre, cochez la case correspondante :	Réf.	Prix € HT	Frais de port HT**	Total € TTC
☐ **Offre DUO** Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : le guide dans un classeur (mises à jour trimestrielles), les lettres d'actualité « Batisocial Actualités », les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	BP0E	**299,50**	5,70	**343,91**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), aux e-news de votre choix, à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	BP0W	**240,00**	–	**287,04**

Votre mode de paiement :

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)

☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale*: ..... Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom*: ..... Prénom*: .....

E-mail*: ..... Fonction*: .....

Adresse de facturation*: .....

Code postal*: |_|_|_|_|_| Ville*: .....

Adresse de livraison (si différente) : .....

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : .....

Tél.* : ..... Fax : .....

Effectif : ..... N° SIRET : ..... Code N.A.F. : .....

Commentaires : .....

.....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2008. L'abonnement couvre une période d'un an. A échéance, une proposition commerciale vous sera faite. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.
**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.
Photos, dates et sujets non contractuels.

Date, cachet et signature obligatoires

Pour tout renseignement, notre service Relation Clientèle est à votre disposition au : 04 50 64 08 08

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
relation.clientele@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR60/306 598 953

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr

No 01 43